

Pengaruh Motivasi dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan pada *Best Finance* Indonesia Kabupaten Jember

(The Influence of Motivation and Career Development of Employee Performance at Best Finance Indonesia Jember Regeny)

Arief Bhakti Anggara, Sri Wahyu Lelly H. S., M. Syaharudin
Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Jember (UNEJ)
Jln. Kalimantan 37, Jember 68121
E-mail: sdg_sontol@yahoo.com

Abstrak

Penelitian bertujuan untuk menguji pengaruh motivasi dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada *Best Finance* Indonesia Kabupaten Jember. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan *Best Finance* Indonesia di Kabupaten Jember. Metode sampling yang digunakan adalah Populasi (sensus) dengan jumlah responden sebanyak 29 orang. Variabel digunakan yaitu sebanyak 2 variabel. Alat analisis yang digunakan adalah Analisis Regresi Linear Berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: a) Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan *Best Finance* Indonesia Cabang Jember. b) Pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan *Best Finance* Indonesia Cabang Jember. c) Motivasi dan Pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan *Best Finance* Indonesia Cabang Jember.

Kata Kunci: Motivasi, Pengembangan Karir, dan Kinerja Karyawan.

Abstract

This research aims to test the influence of motivation and career development of employees performance at Best Finance Indonesia Jember Regency. The population in this research is the County at Best Finance Indonesia employees Jember.

The sampling method used is the Population (census) and the number of respondents as many as 29 people. Variable used are 2 variables. Analysis tools are used Multiple Linear Regression Analysis. The results showed that: a) positive and significant effect of motivation on performance of employees Best Finance Indonesia Branch of Jember, b) positive and significant effect of career development on performance of employees Best Finance Indonesia branch of Jember, c) motivation and career development of employees performance significantly influential Best Finance Indonesia Branch Jember.

Keywords: Motivation, Career Development, Employee Performance

Pendahuluan

Sumber daya manusia merupakan salah satu asset yang sangat penting bagi organisasi dan merupakan salah satu unsur yang sangat menentukan tujuan keberhasilan suatu organisasi, terutama dalam menghadapi persaingan dan tantangan yang semakin besar. Perusahaan harus bekerja ekstra untuk dapat mencapai tujuan keberhasilan suatu organisasi dalam menghadapi persaingan dan tantangan yang semakin besar, dalam mengatasi permasalahan tersebut, pemimpin organisasi harus dapat mendorong dan memungkinkan karyawan untuk mengembangkan diri, meningkatkan kemampuan serta keterampilan yang dimiliki secara optimal, dan dengan kondisi tersebut tentunya para karyawan merasa puas terhadap pekerjaan yang ada dilingkungannya dengan baik dan cepat, disamping itu pemimpin juga perlu membangun motivasi yang baik pada karyawannya. Motivasi adalah keinginan dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut bertindak.

Biasanya orang bertindak karena suatu alasan untuk mencapai tujuan (Mathis, 2006:114).

Tercapainya tujuan perusahaan tidak hanya tergantung pada peralatan modern, sarana dan prasarana yang lengkap, tetapi justru lebih tergantung pada manusia yang melaksanakan pekerjaan tersebut. Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja individu karyawannya. Setiap organisasi maupun perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai (Mangkunegara, 2005:67).

Dalam meningkatkan kinerja karyawannya perusahaan menempuh beberapa cara misalnya melalui pengembangan karir yang efektif, dan memberikan motivasi kepada karyawannya. Melalui proses-proses tersebut, karyawan diharapkan akan lebih memaksimalkan tanggung jawab atas pekerjaan mereka karena para karyawan telah terbekali oleh adanya lingkungan kerja, dan motivasi, yang tentu berkaitan dengan implementasi kinerja kerja mereka dan hak para

karyawan dan merupakan kewajiban dari pihak perusahaan untuk mendukung kontribusi para karyawannya dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditentukan (Handoko, 2003:164).

Prestasi kerja pegawai bukanlah suatu kebetulan saja, tetapi banyak faktor yang mempengaruhi diantaranya motivasi karyawan dan karir karyawan. Prestasi kerja akan dapat dicapai jika didahului dengan perbuatan yaitu melaksanakan tugas yang dibebankan. Para karyawan akan lebih termotivasi untuk melakukan tanggung jawab atas pekerjaan mereka apabila perusahaan mengerti dan memperhatikan betul akan kebutuhan para karyawan yang pada dasarnya dibutuhkan oleh karyawan (Siagian, 2000:253).

Menurut Hasibuan (2006:95), motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan gairah kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan berintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan yang diinginkan. Motivasi juga merupakan kekuatan, baik dari dalam maupun dari luar yang dapat mendorong seseorang untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

Banyak faktor yang dapat mempengaruhi seseorang karyawan agar mendapatkan kesempatan untuk mengembangkan karir mereka dalam organisasi diantaranya pendidikan karyawan tersebut, hal ini menyangkut kemampuan dan tingkat penguasaan karyawan terhadap bidang kerja yang diwenangkan kepadanya, serta bidang kerja lain yang ada diorganisasi. Karyawan yang memiliki pengetahuan yang tinggi akan dapat mengembangkan karir mereka, dengan memperlihatkan motivasi kerja yang baik serta tauladan atau dorongan dalam berkerja, maka terwujudlah kepuasan kerja yang mereka inginkan. Dan pengembangan karir akan dapat dimanfaatkan oleh semua karyawan yang ada dalam organisasi tersebut.

Best Finance Indonesia yang lebih dikenal dengan sebutan BFI merupakan salah satu badan usaha milik swasta. *Best Finance* Indonesia dalam melakukan usaha mendorong perekonomian dan meningkatkan taraf hidup masyarakat Kabupaten Jember, dengan memberikan kredit pasif dengan cara menghimpun dana masyarakat yang meliputi berbagai jenis simpanan, dan tabungan. Sedangkan kegiatan operasional kredit aktif adalah kegiatan usaha dalam rangka menyalurkan dana kepada masyarakat terutama dalam bentuk penyediaan berbagai jenis kredit ataupun pinjaman baik kredit jangka pendek, menengah dan jangka panjang. Dalam menunjang karir karyawannya, *Best Finance* Indonesia menganut dua sistem pembinaan pegawai, yang pertama pemberian karir yaitu sistem kepegawaian tetap, dimana pengangkatan pertama didasarkan atas kecakapan karyawan yang bersangkutan, sedangkan dalam pengembangannya didasarkan pada masa kerja, kesetiaan, pengabdian, dan syarat-syarat lain yang menentukan.

Motivasi dan karir juga berpengaruh terhadap kinerja kerja karyawan, motivasi yang tinggi memiliki kecenderungan lebih memperhatikan kerja mereka, jika organisasi ingin memperbaiki kinerja kerja karyawannya lebih baik memilih orang yang memiliki intensitas, motivasi yang tinggi dapat menarik karyawan untuk mengembangkan karir mereka

dalam waktu yang sama. Sedangkan Martoyo (2005:57), motivasi memberikan peningkatan pada kinerja kerja karyawan, karena karyawan akan merasa puas dengan pekerjaannya, apabila mereka memiliki tingkat motivasi yang tinggi dan memperoleh pengembangan karir secara memuaskan maka kinerja karyawan akan cenderung baik.

Berdasarkan uraian latar belakang masalah dapat diambil rumusan masalah sebagai berikut: adakah pengaruh motivasi karyawan secara parsial terhadap kinerja kerja karyawan *Best Finance* Indonesia? adakah pengaruh pengembangan karir karyawan secara parsial terhadap kinerja kerja karyawan *Best Finance* Indonesia? adakah pengaruh motivasi karyawan dan pengembangan karir secara simultan karyawan terhadap kinerja kerja karyawan *Best Finance* Indonesia?

Sedangkan tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut: Untuk menganalisis pengaruh motivasi karyawan secara parsial terhadap kinerja kerja karyawan *Best Finance* Indonesia. Untuk menganalisis pengaruh pengembangan karir karyawan secara parsial terhadap kinerja kerja karyawan *Best Finance* Indonesia. Untuk menganalisis pengaruh motivasi karyawan dan pengembangan karir karyawan secara simultan terhadap kinerja kerja karyawan *Best Finance* Indonesia.

Metode Penelitian

Rancangan Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian penjelasan (*explanatory research*), dimana bertujuan untuk menjelaskan hubungan-hubungan antara satu variabel dengan variabel lainnya (Effendi, 2009:75)

Jenis dan Sumber Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini, adalah sebagai berikut: Data Primer, adalah data yang diperoleh langsung dari responden. Data primer diperoleh dari hasil wawancara dan penyebaran kuisioner. Data primer didalam penelitian adalah hasil rekapitulasi jawaban responden didalam penelitian. Data Sekunder, adalah data yang diperoleh dari pihak lain. Sumber data sekunder adalah bukti-bukti tulisan (dokumentasi), jurnal-jurnal, laporan-laporan yang ada diinstansi yang terkait dengan penelitian. Data sekunder didalam penelitian ini adalah penelitian terdahulu, dan gambaran umum perusahaan.

Populasi dan Sampel

Penentuan jumlah sampel dikarenakan jumlah karyawan pada *Best Finance* Indonesia - Kabupaten Jember, sebanyak 29 responden, maka populasi dalam penelitian ini bertindak pula sebagai sampel atau dapat dikatakan bahwa penelitian ini menggunakan metode penelitian populasi (sensus).

Metode Analisis Data

1. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis Regresi Linear Berganda merupakan salah satu analisis yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh suatu

variabel terhadap variabel lain. Dalam analisis regresi variabel yang mempengaruhi disebut *independent variable* (variabel bebas) dan variabel yang dipengaruhi disebut *dependent variable* (variabel terikat). Jika dalam persamaan regresi hanya terdapat salah satu variabel bebas dan satu variabel terikat, maka disebut sebagai regresi sederhana, sedangkan jika variabelnya bebasnya lebih dari satu, maka disebut sebagai persamaan regresi berganda (Prayitno, 2010:62).

Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja (X_1), pengembangan karir (X_2), terhadap kinerja karyawan (Y) karyawan *Best Finance* Indonesia, digunakan analisis regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan:

- Y = karakteristik pada masing-masing variabel
 A = besarnya karakteristik masing-masing variabel sama dengan nol
 b_1 = besarnya pengaruh motivasi
 b_2 = besarnya pengaruh pengembangan karir
 X_1 = variabel motivasi
 X_2 = variabel pengembangan karir
 Y = kinerja karyawan

Setelah memperoleh model regresi linier berganda, maka langkah selanjutnya yang dilakukan apakah model yang dikembangkan bersifat BLUE (*Best Linier Unbised Estimator*). Metode ini mempunyai kriteria bahwa pengamatan harus mewakili variasi minimum, konstanta, dan efisien. Asumsi BLUE yang harus dipenuhi antara lain: tidak ada multikolinearitas, dan heteroskedastisitas.

Hasil Penelitian

Deskriptif Statistik

1) Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia responden terbagi dalam 3 kelompok dari 29 responden, yaitu 18 s.d. 25, 26 s.d. 33, dan diatas 33 tahun. Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, didapati karakteristik responden berdasarkan usia dalam penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 4.1. Berikut data responden berdasarkan usia:

Tabel 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah	
	Jumlah	Persentase
18 s.d 25 tahun	2	6,89%
26 s.d 33 tahun	15	51,72%
> 33 tahun	12	41,37%
Jumlah	29	100,00%

Sumber: data diolah 2014

Responden yang paling banyak atau mayoritas yang menjadi karyawan *Best Finance* Indonesia Cabang Jember adalah responden yang berumur diantara 26 s.d 33 tahun, sedangkan minoritas responden yang menjadi karyawan *Best Finance* Indonesia Cabang Jember adalah responden yang berumur diantara 18 s.d. 25 tahun, dan diatas 33 tahun.

2) Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis kelamin responden terbagi dalam 2 kelompok dari 29 responden, yaitu laki-laki dan perempuan. Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, didapati karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dalam penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 4.2. Berikut data responden berdasarkan jenis kelamin:

Tabel 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	
	Jumlah	Persentase
Perempuan	7	24,13%
Laki-laki	22	75,87%
Jumlah	29	100,00%

Sumber: data diolah, 2014

Responden yang paling banyak atau mayoritas yang menjadi karyawan *Best Finance* Indonesia Cabang Jember adalah responden yang berjenis kelamin laki-laki, dan minoritas responden yang menjadi karyawan *Best Finance* Indonesia Cabang Jember adalah responden yang berjenis kelamin perempuan.

3) Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa kerja responden terbagi dalam 4 kelompok dari 29 responden, yaitu kurang dari 2 tahun, 2 s.d. 3 tahun, 3 s.d. 5 tahun dan diatas 5 tahun. Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, didapati karakteristik responden berdasarkan masa kerja dalam penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 4.3. Berikut data responden berdasarkan masa kerja:

Tabel 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja	Jumlah	
	Jumlah	Persentase
< 2 tahun	5	17,24%
2 s.d 3 tahun	7	24,13%
3 s.d 5 tahun	13	44,82%
> 5 tahun	4	43,81%
Jumlah	29	100,00%

Sumber: data diolah, 2014.

Responden yang paling banyak atau mayoritas responden yang menjadi karyawan *Best Finance* Indonesia Cabang Jember adalah responden telah lama berkerja diantara 3 s.d. 5 tahun, sedangkan minoritas responden yang menjadi *Best Finance* Indonesia Cabang Jember adalah responden telah

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan pada penelitian ini, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

- Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan *Best Finance* Indonesia Cabang Jember. Artinya motivasi mempengaruhi secara langsung kinerja karyawan, semakin besar motivasi yang dimiliki, maka akan diikuti meningkatnya kinerja karyawan.
- Pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan *Best Finance* Indonesia Cabang Jember. Artinya pengembangan karir mempengaruhi secara langsung kinerja karyawan, dengan adanya pengembangan karir yang sesuai dengan kinerja karyawan, maka akan diikuti meningkatnya kinerja karyawan.
- Motivasi dan Pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan BFI *Finance* Cabang Jember. Artinya motivasi dan pengembangan karir secara simultan atau bersama-sama mempengaruhi kinerja karyawan BFI *Finance* Cabang Jember.

Keterbatasan

Keterbatasan didalam penelitian ini adalah metode pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode populasi atau sensus dengan jumlah sebanyak 29 orang atau responden, tanpa mempertimbangkan adanya error atau kesalahan didalam penentuan jumlah responden didalam penelitian.

Ucapan Terima Kasih

Penulismengucapkan banyak terima kasih kepada seluruh jajaran Direksi dan Karyawan *Best Finance* Indonesia cabang Jember yang berperan aktif dalam membantu penelitian ini hingga selesai. Baik dalam hal ketersediaan menjadi nara sumber wawancara maupun sebagai penyedia data sekunder yang dibutuhkan oleh penulis.

Daftar Pustaka

- Effendy, Sofyan. 2009. **Metodologi Penelitian**. Jakarta : LP3S Indonesia.
- Handoko, T. Hani. 2003. **Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia**. Yogyakarta: BPFE
- Hasibuan, Malayu S.P. 2006. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Penerbit Bumi Aksara. Jakarta
- Mangkunegara. 2004. **Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan**. PT. Remaja Rosdakarya
- Mathis, Robert L. Jackson, John H. 2006. **Human Resource Management**. Jakarta: Salemba Empat
- Martoyo. 2005. **Manajemen sumber daya manusia**. Jakarta: CV Nuansa Elektrik Printing
- Siagian, Sondang, 2005, *Manajemen Strategik*, Edisi keenam, PT. Bumi Aksara, Jakarta.